ZWIĄZKOWIEC POLSKI

ORGAN POLSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I HANDLOWYCH

Nr. 1 — 4 (Ogólnego zbioru 186 — 189). **Sosnowiec, 15 luty 1929 r.** **Rok VIII.** [IX]

Adres Redakcji i Administracji: SOSNOWIEC, Warszawska Nr. 22, telefon 3-02.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie.

TREŚĆ:

W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.

DO PRACOWNIKÓW NIEZRZESZONYCH!

Od szeregu lat stale zwracamy się do Was i podajemy Wam bratnią dłoń! Wzywamy do współpracy, do wspólnej walki o lepsze jutro, o zapewnienie wielotysięcznej rzeszy pracowniczej należytej ochrony prawnej, o polepszenie warunków pracy i płacy, o podniesienie godności pracownika — o wyzwolenie duszy z pod przemocy pieniądza.

Kilka tysięcy świadomych swej roli społecznej pracowników-związkowców — nieliczna garstka wobec dziesiątków tysięcy zatrudnionych w przemyśle i handlu pracowników umysłowych — nieugięcie walczyła w szeregach organizacyj o zrealizowanie swych postulatów — **wyście wygodnie patrzeli z boku, niczem nie chcąc przyczynić się do przyspieszenia triumfu słusznej sprawy.**

Wielu nęciła obietnica osobistych korzyści, którą antyspołecznie nastrojony pracodawca łudził pracowników wzamian za wyrzeczenie się pracy związkowej. Naiwni! Na własnem doświadczeniu najlepiej mogli ocenić wartość tych obietnic.

Wielu powstrzymywał od zrzeszania się strach przed utratą pracy obawa terroru ze strony dyrekcyj poszczególnych zakładów przemysłowych z racji należenia do Związku. Mylicie się! Źródłem obaw są Wasze tylko trwożliwe serca! Nic nie grozi i grozić nie może pracownikom, gdy rzeszą całą wstępują w szeregi organizacji zawodowej i tworzą silną grupę lokalną. Obrona Waszych stanowisk, uznanie przez pracodawców prawa zrzeszania się — od Was samych, od Waszej postawy wyłącznie zależy.

Patrzcie! Oto rezultat naszej kilkoletniej zaledwie pracy, prowadzonej w tak szczupłem gronie! Oto szereg ustaw, chroniących pracownika umysłowego przed wyzyskiem i zapewniających mu jaśniejszą i spokojną przyszłość!

Bilans dziesięcioletniej pracy Związków Zawodowych jest bogaty — ustawy o czasie pracy, urlopach, inspekcji pracy, umowie o pracę, ubezpieczeniu emerytalnem, kaucjach, hygjenie i bezpieczeństwie pracy, zapobieganiu chorobom zawodowym, Radzie Ochrony Pracy, Sądach Pracy! Czy myśleliście kiedykolwiek o tem wszystkiem? Czy w Waszym

umyśle, zgnębionym codziennemi troskami, zaświtała kiedy próba samodzielnego rozwiązania wszystkich tych zagadnień? **Olbrzymią tę pracę wykonały za Was — Związki Zawodowe, my, zorganizowani pracownicy,** nieustannie zabiegając o rozszerzenie ustawodawstwa socjalnego, czuwając niestrudzenie nad każdą, najdrobniejszą ustawą w okresie jej powstawania, aby usunąć z niej wszelkie niekorzystne dla rzeszy pracowniczej postanowienia.

Czy sądzicie, że jest rzeczą prostą posługiwać się skomplikowanym aparatem prawnym, stworzonym w celu ochrony pracowników?

Czy dacie sobie sami radę z zawiłemi kwestjami, wynikającemi na tle stosowania ustaw socjalnych? Czy w razie zatargu z pracodawcą będziecie umieli obronić się przed Sądem Pracy?

Czy jesteście dość silni, aby w każdej sytuacji życiowej obronić się przed wyzyskiem?

Pamiętajcie, że dziś należenie do Związku Zawodowego stało się **dobrym interesem dla każdego pracownika.** Składka nawet przez dziesięć lat płacona wyniesie przecież mniej, niż jedno honorarjum adwokata, a wszak mało który pracownik w ciągu lat dziesięciu nie ma ani jednego zatargu z pracodawcą!

Uprzedzamy Was — że pomoc związkową rezerwujemy jedynie dla związkowców. Nie pomogą żale i skargi wobec Zarządu, gdy dopiero w razie pokrzywdzenia zwrócicie się o pomoc! **Zastanówcie się, czy, nie należąc do Związku, nie postępujecie lekkomyślnie, krzywdząc siebie i swych najbliższych!**

Wstępujcie więc do szeregów związkowych! Dzieło nasze nie zakończone — potrzebujemy jeszcze wielu tysięcy rąk, aby ukończyć budowę rozpoczętą przed laty.

Waczymy o ustawodawstwo o umowach zbiorowych i rozjemstwie, które pozwoli nam prowadzić stale zbiorowe akcje podwyżkowe, a pracodawców spowoduje do pertraktowania ze Związkami!

Walczymy o ustawę o ochronie związków i związkowców, która uniemożliwi prześladowanie zorganizowanych pracowników przez pracodawców nastrojonych antyspołecznie.

Walczymy o ustawę o radach zakładowych, która ukróci ostatecznie lekceważenie dotychczasowych zdobyczy socjalnych i zmusi pracodawców do przestrzegania ustawodawstwa!

Dalej, do szeregów związkowych! Stańcie razem z nami do pracy nad polepszeniem bytu własnego i bytu przyszłych pokoleń, dziś naszych dzieci i młodzieży, jutro młodych pracowników umysłowych!

Pomnóżcie walczącą armję pracowniczą — tego tylko żądamy! Wzamian damy Wam radę, pomoc prawną i opiekę. Spieszcie do organizacji. Pasorzytom los sam wynagrodzi — gorzką nauką.

Pracownicy umysłowi! Organizujcie się w P. Z. Z. P. P. i H. W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski!

Zarząd P. Z. Z. P. P. i H.
w Sosnowcu.

O REFORMĘ PODATKU DOCHODOWEGO OD UPOSAŻEŃ.

Podatek dochodowy od uposażeń służbowych, emerytur i wynagrodzenia za pracę najemną przechodził bardzo wiele ewolucyj, nim wreszcie uzyskał od szeregu lat formę obecnie obowiązującą. W okresie przedwojennym na terenie b. zaboru rosyjskiego nie istniał podatek dochodowy od uposażeń służbowych, emerytur i wynagrodzenia za pracę najemną. Na terenie b. monarchji austryjackiej i na ziemiach b. zaboru pruskiego istniał podatek dochodowy na mocy odnośnych ustaw.

Podatek dochodowy jednolity dla b. dzielnic rosyjskiej i austryjackiej wprowadzony został ustawą z dnia 16 lipca 1920 r. o państwowym podatku dochodowym i podatku państwowym: (Dz. U. R. P. Nr. 82. poz. 550).

Art. 3 ustawy tej głosi „Opodatkowaniu podlegają dochody .... 6) z uposażeń służbowych, emerytur i wynagrodzeń za najemną pracę.“ Skala potrącenia podana była w art. 23 wymienionej ustawy, skala ta była jednakowa dla uposażeń etc. jako też dla innych dochodów, jednakże dochody z tego źródła były brane pod uwagę do wymiaru podatku w 70% rzeczywistej ich wysokości, czyli podatek od uposażeń był wymierzany według klucza o 30% niższego, aniżeli od wszelkich innych dochodów.

Dewaluacja marki polskiej czyniła stawki podatkowe z biegiem czasu nieaktualnemi. To też przez następnych lat kilka aż do chwili pierwszej stabilizacji odnośne postanowienia ustawy o podatku dochodowym ulegały stale zmianom.

I tak ustawa z dnia 4 kwietnia 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr. 29. poz. 232) wprowadziła szereg zmian do obowiązujących dotychczas przepisów, Art. 26 wspomnianej ustawy zniósł ulgę trzydziestoprocentową przy obliczaniu stopy procentowej, natomiast art. 27 wprowadził nowe stawki, które były znacznie niższe, aniżeli odnośne stawki podatku od innych dochodów. Ulgowa skala obowiązywała jednak tylko przy uposażeniach do 4 miljonów marek rocznie, przy uposażeniach wyższych zaś stosowane miały być stawki normalne. Minimum wolne od podatku dochodowego ustalone ustawą z dnia 16 lipca 1920 r. na 2500 do 6000 marek (w zależności od liczby mieszkańców danej miejscowości) podniesiono jednolicie do 180.000 Mk. rocznie. Dochody niższe zostały w ten sposób zwolnione od opłacania podatku dochodowego.

Jednakże dalsza dewaluacja marki polskiej, która następowała w tempie coraz to szybszem spowodowała konieczność zmiany i tej ustawy.

Zmiany te zawiera ustawa z dnia 9 marca 1923 r. (Dz. U. R. P. Nr. 35 poz. 228). Minimum dochodu wolnego od podatku podwyższono ze 180.000 Mk. na 2 miljony Mk. rocznie. Zapoczątkowane w poprzedniej ustawie odrębne traktowanie uposażeń pracowniczych pod względem podatkowym posunięto dalej i wprowadzono skalę potrąceń od uposażeń, zawierającą więcej pozycyj, aniżeli poprzednio obowiązująca. Stawki procentowe podatku były znacznie niższe, aniżeli stosowane przy innych dochodach. W grupach niższych stanowiły one od $^1/_9$ do $^1/_3$ stawek ogólnych, w grupach wyższych zaś stopniowo zbliżały się do nich. Skala obowiązywała jednakże tylko do potrąceń dla dochodów poniżej 52 miljonów marek rocznie. Przy dochodach wyższych należało stosować ogólną tabelę, jednakże stawka miała być niższa o 2% w stosunku do normalnej.

Atoli już w krótkim czasie należało przystąpić do dalszej zmiany niedawno znowelizowanej ustawy. I oto na mocy ustawy z dnia 10 stycznia 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr. 13. poz. 110) wprowadzono szereg doniosłych zmian. Minimum wolne od podatku ustalono już na 525 miljonów marek rocznie, stopę procentową skali potrąceń opracowanej po raz pierwszy już kompletnie i zawierającej 32 pozycje ustalono do 2% przy najniższym dochodzie, do 28,5 przy dochodzie najwyższym. W związku ze stałym spadkiem waluty markowej zastosowano t. zw. system wskaźnikowy, który polegał na tem, że, zależnie od wysokości ustalonego wskaźnika kosztów utrzymania przez Główny Urząd Statystyczny, wzrastały automatycznie sumy w poszczególnych grupach podatkowych. W ten sposób unikało się sztucznego i progresywnego wzrostu opodatkowania uposażeń, które cyfrowo wzrastały, których jednak wartość realna pozostawała bez zmiany, bądź też malała.

Jednakże styczeń 1924 r. był okresem, kiedy zahamowano ostatecznie spadek marki polskiej i w niedalekiej przyszłości wprowadzono stałą złotową walutę. Skala podatku w okresie tym wynosiła po przerachowaniu po 1,800 tys. Mk. na złote określone stawki po zastosowaniu ostatnich wskaźników. W niedługim jednak czasie, bowiem już w dniu 12 kwietnia wydane zostało Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej (Dz. U. R. P. Nr. 34, poz 350), które podwyższyło stawki podatkowe w bardzo wydatnym stopniu, bowiem 7—3 krotnie w grupach od 1 do 4, od 150 do 50% w grupach od 5 do 9, i w mniejszym stopniu w wyższych grupach. Należy jednak pamiętać, że nasz podatek dochodowy jest progresywny, nie proporcjonalny, i im większe pobiera podatnik wynagrodzenie, tem większą podwójnie płaci stawkę, raz dlatego, że sama podstawa wymiaru podatku jest większa, a nadto dlatego, że ze wzrostem uposażenia wzrasta stopa procentowa — czyli sama zasada wymiaru. Jak w danym wypadku, rozpiętość stawek procentowych była bardzo znaczna i wahała się od 0,2% w najniższych grupach do 28,5% w najwyższej.

Nastąpił wreszcie okres stabilizacji waluty. Zdawało się, że Państwo wkracza w tory normalne życia gospodarczego. Wielokrotnie zmieniana i uzupełniana ustawa o państwowym podatku dochodowym wymagała dalszych przeróbek w celu dostosowania do potrzeb nowego układu warunków gospodarczych. Zmiany te wprowadzone zostały na mocy ustawy z dnia 18 marca 1925 r. (Dz. U. R. P. Nr. 36, poz. 242) i dotyczą częściowo podatku dochodowego od uposażeń.

Mianowicie rozstrzyga tę sprawę art. 20, który podaje skalę podatku dochodowego od uposażeń i ustala — minimum wolne od podatku na 2500 zł. rocznie, zaś skalę potrąceń poniżej tej kwoty od 1,5% do 25%.

Jak wiadomo, złoty wprowadzony został na mocy rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 20 I. 1924 r. (Dz. U. R. P. Nr. 7 poz. 65) wydanego na zasadzie ustawy o naprawie skarbu z dnia 11 I. 1924 r. które ustala wartość złotego na 9/31 czystego złota, czyli z kilograma stopu 900 części złota i 100 części miedzi wybija się 3100 złotych w złocie.

Była to pełna wartość złotego franka według parytetu, co stwierdza również rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 14.IV 1924 r. (Dz. U. R. P., Nr. 34, poz. 351) o zmianie ustroju pieniężnego którego § 10 zaznacza, że wszędzie, gdzie mówi się o franku złotym, złotym w złocie — należy rozumieć złoty.

Jednakże w niedługim stosunkowo czasie nastąpiło załamanie kursu złotego. Rok 1925 był okresem spadku naszego pieniądza, rok 1926 w pierwszej połowie przez nieustanne wahania kursu złotego spowodował najwyższą niepewność i obawę przed nową katastrofą walutową.

Sytuacja została jednak opanowana już w połowie r. 1926. Wprawdzie nie udało się doprowadzić kursu złotego do poziomu ustawowego parytetu, jednakże nastąpiła całkowicie pewna stabilizacja tego kursu na poziomie około 9 zł. za dolara.

W tych warunkach poprzednie rozporządzenia stały się bezprzedmiotowe i rzeczą konieczną była zmiana waluty. Zostało to uskutecznione przez rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dn. 13.X, 1927 r. (Dz. U. R. P., Nr. 88, poz. 790), które ustala złoty na parytecie 5924 złotych 44 grosze z kilograma czystego złota.

Spadek waluty pociągnął za sobą jednak wzrost cen. Naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy były podwyżki uposażeń, które miały w pewnej mierze wynagrodzić pracownikom straty poniesione na dewaluacji pieniądza. Oczywiście wzrost uposażeń nie przyczynił się do poprawy bytu, czy też podwyższenia realnego dochodu pracowników, którzy w istocie rzeczy nie osiągnęli nawet poziomu płac z okresu, kiedy złoty był pełnej wartości.

Jednakże podwyższone cyfrowo uposażenia przeszły do wyższych klas podatkowych i opłacają podwójnie wyższą—z uwagi na progresję—stawkę. Jest to wysoce niesprawiedliwem **i rzeczą konieczną byłaby zmiana tego stanu rzeczy w sensie dostosowania podatku dochodowego do nowych warunków gospodarczych**.

To też w tej sytuacji organizacje pracownicze zrzeszone w Federacji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych, rozpoczęły szeroką akcję w kierunku dostosowania minimum wynagrodzenia wolnego od podatku do obecnej ustawowej wartości złotego, czyli **podwyższenia o 80%**, jak również podwyższenia kwot w odpowiednich klasach podatkowych w tym samym stosunku przez nowelizację ustawy o podatku dochodowym w brzmieniu ogłoszonem w ałączniku do rozporządzenia Ministra Skarbu z dnia 30 kwietnia, 1925 r., Dz.U.R.P., Nr. 56, poz. 411.

W sprawie tej zapadnie odpowiednia uchwała na Kongresie Federacji, który odbędzie się w Katowicach, w dn. 17 lutego r.b.

W. K.

Siedmiogodzinny czas pracy pracowników umysłowych,

a XII Międzynarodowa Konferencja Pracy.

Od szeregu lat walczą organizacje zawodowe pracowników umysłowych o ustawowe zagwarantowanie siedmiogodzinnego dnia pracy dla tej kategorji pracowników.

Jest to zagadnienie dość skomplikowane, którego niepodobna rozstrzygnąć jednem pociągnięciem pióra i w sposób podobny dla wszystkich kategoryj pracowniczych.

Jednakże zagadnienie to jest nader ważne i musi znaleźć rozwiązanie zgodne z jednej strony z potrzebami pracowników wynikającemi z charakteru ich pracy, z drugiej zaś strony z zasadami, na których oparta jest organizacja pracy w szeregu gałęzi gospodarstwa narodowego.

Byłe Zrzeszenie Polskich Pracowniczych Związków Zawodowych próbowało sprawę tę załatwić, jednakże w sposób nieco jednostronny. Mianowicie wystawiło postulat sześciogodzinnego dnia pracy dla pracowników umysłowych, jednolitego dla wszystkich kategoryj pracowniczych.

Postulat ten oczywiście nie doczekał się realizacji. Przez lat kilka kwestja ta nie była poruszana, dopiero w r. 1926 jeden ze związków pracowniczych wystąpił z inicjatywą ustawowego zagwarantowania dla pracowników umysłowych siedmiogodzinnego czasu pracy. Postulat ten, choć oczywiście bardziej, aniżeli poprzedni umiarkowany, znalazł jednak z małemi zastrzeżeniami przychylne naogół przyjęcie u rzeszy pracowniczej. Jednakże sposób podejścia do tego zagadnienia w niczem nie różnił się i tym razem od poprzednich usiłowań. Do tej chwili również sprawa ta nie posunęła się poza stadjum uchwał pracowniczych związków zawodowych.

W obecnej chwili, nabrała jednak ona na nowo u nas aktualności, wobec zamieszczenia kwestji czasu pracy pracowników prywatnych na porządku obrad XII sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy.

Oczywiście sam ten fakt jest znacznym sukcesem działalności organizacyj pracowniczych na terenie międzynarodowym; jest niejako pierwszym rezultatem tej pracy. Po raz pierwszy od czasu swego istnienia Międzynarodowa Organizacja Pracy zajęła się położeniem pracowników umysłowych, którzy jak dotąd byli poza sferą zainteresowania tej instytucji.

To też należy wykorzystać tak ważny moment i w odpowiedni sposób przygotować się do wystąpienia na terenie międzynarodowym, opracowując wszechstronnie zagadnienie, przyczem, oczywiście, opracowanie to nastąpić musi ze szczegółowem uwzględnieniem stosunków krajowych.

Rozpatrując sprawę czasu pracowników umysłowych, należy rozróżnić w tem zagadnieniu szereg momentów wymagających odrębnego potraktowania. Ogólnie biorąc, są to:

1. Czas pracy pracowników biurowych;
2. Czas pracy pracowników handlowych;
3. Czas pracy pracowników technicznych w przemyśle i pracowników biurowych w dziale technicznym.
4. Czas pracy pracowników umysłowych w rolnictwie.
5. Istniejące ustawodawstwo i jego stosowanie.

Z powyższego zestawienia wynika jasno, iż rozwiązanie kwestji czasu pracy pracowników umysłowych nastręcza szereg komplikacyj i nie może być potraktowane szablonowo, w sposób jednakowy dla wszystkich kategoryj.

Aczkolwiek porządek obrad XII sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy mówi o „employés“, co oznacza ściśle biorąc tylko urzędników biurowych i handlowych, jednakże, przystępując do omówienia tej sprawy, chcemy potraktować ją wszechstronnie.

1. Czas pracy pracowników biurowych.

O ile chodzi o pracowników biurowych w ściślem słowa tego znaczeniu, to nie nastręczają się żadne wątpliwości.

Czas pracy pracowników tej kategorji winien być ograniczony do siedmiu godzin.

Charakter pracy umysłowej w ścisłem słowa tego znaczeniu, a więc pracy buchaltera, korespondenta, kalkulatora, dysponenta, czy też na jakiemkolwiek innem stanowisku wymaga natężenia władz umysłowych w tym stopniu, że nie pozwala zbyt długo na stosowanie tych samych norm odnośnie do

trwania pracy, jak praca wyłącznie nadzorcza, czy też zwykła praca fizyczna.

Próby czynione przez poszczególne instytucje dowiodły, że w ósmej i dalszych godzinach praca umysłowa staje się o wiele mniej wydajna. Zmniejszenie wydajności pracy konstatujemy w wydatny sposób, już poczynając od siódmej godziny i tem tłumaczyć należyć żądania sześciogodzinnego dnia pracy, o czem poprzednio wspominaliśmy.

Argumenty znane należałoby oczywiście poprzeć wynikami badań psychotechnicznych, niestety jednak na razie nie posiadam odpowiednio ścisłych materjałów, atoli przed rozpoczęciem obrad Konferencji będzie rzeczą konieczną zaopatrzyć się w te dokumenty. Jest jednak dla nas ponad wszelką wątpliwość, iż wyniki wspomnianych badań mogą jedynie poprzeć nasze wywody.

2. Czas pracy pracowników handlowych.

Sprawa ta nie nastręcza zbyt wielu wątpliwości.

Oczywiście musi być ona traktowana w łączności, **lecz nie w zależności** od kwestji godzin handlu.

Odnośnie do sprawy tej wydana została przez Międzynarodowe Biuro Pracy obszerna praca porównawcza, która winna posłużyć, jako materjał orjentacyjny przy badaniu tej sprawy.

Oczywiście, zasadniczym postulatem, który będzie wspólny dla pracowników handlowych wszystkich krajów, będzie **ograniczenie czasu pracy w handlu do 7 do godzin z wyłączeniem pracy świątecznej**, jednakże będą prawdopodobnie ze strony poszczególnych państw (Francja i inne) czynione usiłowania, aby wprowadzić szereg ograniczeń.

3. Czas pracy pracowników technicznych w przemyśle i urzędników w działach technicznych.

Rozwiązanie tej kwestji w sensie ustalenia siedmiogodzinnego dnia pracy, napotyka szereg poważnych komplikacyj.

Trudności leżą w organizacji pracy w przemyśle, a przedewszystkiem w oczywistem uzależnieniu czasu pracy pracowników technicznych od czasu pracy robotników. Oczywiście mówimy tu o pracownikach technicznych, spełniających czynności nadzorcze, więc o inżynierach, technikach, majstrach, sztygarach, dozorcach etc. Jeżeli natomiast chodzi o pracowników t. zw. biurowo-technicznych, (kreślarzy, techników laboratoryjnych, mierniczych, etc.) to czas pracy tych pracowników może i winien być ograniczony do siedmiu godzin dziennie.

Co zaś do kategoryj poprzednio wymienionych, to jednak z natury rzeczy czas pracy tych pracowników uzależniony będzie z reguły od czasu pracy robotników.

Istnieje atoli pewna kategorja pracowników biurowych, których czas pracy, w niemniejszej mierze, aniżeli techników wykonywujących czynności nadzorcze, uzależniony jest od czasu pracy robotników. Są to urzędnicy zatrudnieni w działach technicznych: t. zn. markarze, pracownicy ekspedycji, wagowi przy wydobyciu.

4. Czas pracy pracowników umysłowych w rolnictwie.

Uregulowanie czasu pracy w rolnictwie jest sprawą wymagającą całkowicie odmiennego potraktowania.

Oczywiście znowu wyłania się i tu kwestja pracowników ściśle biurowych administracji rolnej, których spotykamy w zarządach większych majątków. Ograniczenie czasu pracy tych pracowników do siedmiu godzin nie napotyka żadnych trudności technicznych. Natomiast czas pracy tych pracowników rolnych, którzy spełniają funkcje nadzorcze i zarządzające, jako to rządców, ekonomów i administratorów będzie również uzależniony od czasu pracy robotników rolnych, który jest różny, w zależności od pór roku. Rzecz naturalna, że warunki geograficzne i kwestja klimatu będzie grała również decydującą rolę.

5. Istniejące ustawodawstwo i jego wykonywanie.

Tę sprawę musimy na tem miejscu oczywiście potraktować pod kątem widzenia stosunków panujących u nas. Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 roku, o czasie pracy w przemyśle i handlu, rzecz oczywista, jak już z samego jej tytułu wynika, nie obejmuje rolnictwa, a zatem reguluje kwestję czasu pracy częściowo.

Przepisów ustawy tej, które są ogólnie znane, nie będziemy na tym miejscu powtarzali. Przechodząc do oceny najważniejszych jej postanowień, musimy zaznaczyć, że jak wiadomo, reguluje ona czas pracy ogólnie i jednakowo dla wszystkich kategoryj pracowników, traktując pracowników umysłowych na równi z robotnikami. Jest to rzeczą zrozumiałą, jeśli weźmiemy pod uwagę, że ustawa ta wydana została w pierwszych latach niepodległości, kiedy organizacje pracownicze niemal nie istniały, a inteligencja pracująca nie miała wogóle znaczenia. Bardziej interesującą jest sprawa wykonywania tej ustawy. I tu stwierdzić możemy, że ośmiogodzinny dzień pracy i czterdziestosześcio-godzinny tydzień pracy nie jest w Polsce przestrzegany ani w stosunku do robotników, ani tem mniej w stosunku do pracowników umysłowych, i to tak w wielkich przedsiębiorstwach przemysłowych, jak i finansowych, jak wreszcie i w drobnych zakładach pracy. Nie jest bynajmniej rzadkością dwunastogodzinny dzień pracy, spotykamy też, rzadziej wprawdzie, wypadki, iż pracownicy zmuszani są do dłuższej pracy. W świetle rzeczywistości okazuje się, że tak niesłychanie — zdaniem pracodawców — radykalna ustawa nie zdołała zapewnić pracownikom należytej ochrony.

Okoliczność ta nie jest bez znaczenia, o ile chodzić będzie o zapewnienie przyszłym normom prawnym odpowiednich sankcyj.

6. Znaczenie XII sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy.

W związku z powyżej przytoczonemi rozważaniami, sprawa czasu pracy pracowników umysłowych zamieszczona na porządku obrad XII Sesji nabrała specjalnego znaczenia.

Dążenie rzesz pracowniczych do racjonalnego uregulowania czasu pracy jest żywiołowe.

Kwestja ta jest i u nas w Zagłębiu węglowem bardzo aktualna.

Wszak na tle walki o utrzymanie siedmiogodzinnego dnia pracy, zniesionego w okresie przesilenia gospodarczego, powstał poważny spór między Radą Zjazdu i Związkiem.

To też jest rzeczą zrozumiałą powszechne dążenie pracowników umysłowych do uregulowania kwestji czasu pracy prawem obowiązującem, zaopatrzonem w takie sankcje cywilne i karne, któreby zapewniły jego przestrzeganie.

Jednakże dla działaczów pracowniczych, którzy się należycie orjentują w sytuacji, jasnem jest, że bez uregulowania tej kwestji na terenie międzynarodowym nie będzie rzeczą możliwą przeprowadzenie jej w formie specjalnej ustawy krajowej.

Oczywiście, zamieszczczenie sprawy omawianej na porządku obrad XII Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, ma o tyle jakikolwiek sens, o ile w wyniku tego nastąpi uchwalenie odpowiedniej konwencji. Wobec przyjętej procedury dwukrotnej dyskusji, konwencja taka może być uchwalona dopiero na XIII Sesji w r. 1930. Wówczas rzeczą organizacyj pracowniczych w poszczególnych krajach będzie przeprowadzenie jej ratyfikacji i w dalszym ciągu wydanie ustaw gwarantujących jej wykonanie.

I w tem kryje się znaczenie umieszczenia na porządku obrad najbliższej Sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy sprawy czasu Pracy pracowników umysłowych.

W. Kościński.

O TEM, JAK ZWIĄZEK BRONI SWYCH CZŁONKÓW.

Unikamy zbytecznej reklamy, nie lubimy się chwalić tem, co robimy dla naszych członków i w ich obronie, uważamy to za rzecz naturalną i całkowicie zrozumiałą. Jednakże wobec tego, że ze strony nieuświadomionych pracowników dają się słyszeć od czasu do czasu utyskiwania na temat znany i oklepany, niemniej jednak z przedziwną cierpliwością wznawiany „Związek nic nie robi, co mi Związek da?“, chcieliśmy przytoczyć kilka faktów z ostatnich tygodni. Będzie to z naszej strony jedyna odpowiedź na wszelkie tego rodzaju gołosłowne oświadczenia, albowiem wdawać się w polemikę niepodobna.

Zatem kilka faktów, z rozmaitych dziedzin. Sprawy urlopów, wypowiedzenia umowy o pracę, przestrzegania czasu pracy, (godziny nadliczbowe), ubezpieczenia emerytalnego etc. Słowem, wszystko to, co dotyczy warunków pracy pracownika umysłowego.

Urlopy dozorców górniczych.

Weszło niejako w stałą praktykę w Zagłębiu Dąbrowskiem utrudnianie zaliczenia dozorców górniczych do pracowników umysłowych. Szczególnie w zastosowaniu do kwestji urlopów oporu pracodawców niepodobna przełamać. Jak wiadomo, Związek czynił niejednokrotnie starania o zmianę rozporządzenia wykonawczego do ustawy o urlopach, w kierunku objęcia zawartem tamże wyliczeniem w grupie pracowników umysłowych dozorców górniczych, majstrów i podmajstrzych, oraz dozorców technicznych poszczególnych działów produkcji (fabryki metalurgiczne, cementownie i inne).

Jednakże, jak dotychczas, Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej nie spełniło wielokrotnie czynionych przyrzeczeń i rozporządzenie takie nie ukazało się jeszcze.

Jednakże niezależnie od tej akcji, Związek postanowił przeprowadzić miesięczne urlopy dla dozorców górniczych i wymienionych wyżej pokrewnych kategoryj pracowników, drogą odpowiedniego orzecznictwa sądowego.

To też szukaliśmy wypadku, któryby nadawał się do przeprowadzenia w drodze sądowej. Wreszcie znaleźliśmy. Jeden z byłych dozorców górniczych, kol. S. wydalony został przez Gwarectwo „Hr. Renard“, przyczem nie uregulowano mu należności za urlop, a w szczególności za czwarty tydzień urlopu za kilka lat wstecz. Sprawą tą zajął się nasz Związek i przeprowadził przez dwie instancje sądowe, a zdecydowany był sfinansować nawet postępowanie w Sądzie Najwyższym, lecz strona przeciwna, jak nas informowano, wobec oczywistej bezzasadności swego stanowiska, nie zamierza wnieść kasacyjnej skargi. Ciekawe są motywy odnośnego wyroku, które pozwolimy sobie na tem miejscu przytoczyć.

MOTYWY.

...zważywszy, że powód, jako dozorca kopalniany pracował w pozwanem Gwarectwie od roku 1923 do miesiąca sierpnia 1926 roku, **że dozorcy kopalniani, jak to jest rzeczą powszechnie wiadomą, żadnej pracy fizycznej na kopalni nie wykonywują, jedynie kierują robotami, jako ludzie specjalnie korzystający z zaufania u odnośnych władz kopalnianych, przeto ich czynności przekraczają miarę zwykłego dozoru, gdyż oni poprostu wykonywują kontrolę i nadzór nad podwładnymi sobie robotnikami i mają prawo tymi robotnikami rozporządzać i za ich pracę ponoszą odpowiedzialność, że przeto dozorcy kopalniani nie wykonywują czynności fizycznych, a raczej administracyjno-nadzorcze i przy zastosowaniu interpretacji rozszerzającej odnośnych artykułów prawa,** a w szczególności § 15, punkt 1, Rozpo-

rządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11.VI-23 r. (Dz. U.R.P., Nr. 62/23, poz. 464) **winni być zaliczeni, a w ich liczbie i powód w kategorji pracowników umysłowych** że za zastosowaniem interpretacji rozszerzającej przemawiają również znajdujące się w aktach niniejszej sprawy obrachunki pensji za miesiąc luty i maj roku 1926-go, stwierdzające, iż powód pobierał miesięczną pensję, oraz wpłacał składki do Kasy-Pożyczkowo-Oszczędnościowej Urzędników T-wa; że powodowi, jako pracownikowi umysłowemu, zatrudnionemu w pozwanem Gwarectwie więcej, niż jeden rok, służy prawo urlopów miesięcznych płatnych, kiedy, jak to widać z treści skargi powodowej i co jest bezsporne między stronami, korzystał jedynie z urlopów trzytygodniowych, a więc w okresie spornym nie wykorzystał w sposób należyty 36-dni urlopu i nie miał za takowe wynagrodzenia; że zgodnie z przepisami prawa za każdy dzień urlopu, płaci się w odpowiednim stosunku do pobieranej pensji za okres miesięczny, to jest w danym wypadku N........ zł. za jeden dzień urlopu; że powodowi z udowodnionej części powództwa zasądzić należy .... zł., a w pozostałej części powództwo oddalić; że powoływane w danej sprawie przez pełnomocnika pozw. Gwarectwa przedstawienie jest niesłuszne, niezgodne z przepisami prawnem

postanawia:

zasądzić od pozwanego Gwarectwa na rzecz powodu sumę .... zł. etc.

Ubezpieczenie pracowników umysłowych.

Z chwilą wprowadzenia w życie ubezpieczenia pracowników umysłowych, spotkaliśmy się w całym szeregu przedsiębiorstw ze złą wolą. Inaczej niepodobna bowiem nazwać systematycznego ukrywania dziesiątków pracowników przed obowiązkiem ubezpieczenia, a co zatem idzie, pozbawiania ich z tego tytułu wynikających korzyści.

Przedewszystkiem mamy do zanotowania stałe pomijanie przy zgłaszaniu do ubezpieczenia t. zw. pracowników nieetatowych, (t.j. jak u nas dziennie płatnych). Robi się to w sposób niezwykły. Mianowicie, firmy i to nie drobne sklepiki, którym ostatecznie bardziej uchodziłoby robienie tego rodzaju „oszczędności" kosztem przyszłej krzywdy swoich pracowników, ale Towarzystwa zasobne, które nie powinny chwytać się tego rodzaju niepoważnych sposobów, podają Zakładowi Ubezpieczeń świadomie fałszywe dane o pracownikach, aby tylko nie zgłaszać ich do ubezpieczenia.

Mieliśmy u siebie w Związku jedną taką sprawę nader symptomatyczną. Pracował mianowicie w jednem miejscowem Gwarectwie młody urzędnik, na płacy dniówkowej, który figurował na liście płacy robotniczej i to jako „pomoc murarska", aczkolwiek w niczem charakter jego pracy nie przypominał pomocnika murarskiego. Trwało to przez szereg miesięcy i oczywiście kolega ten nie był ubezpieczony. Przyszło wreszcie do rozwiązania stosunku najmu. Pracownik został zwolniony pod pretekstem, że znieważył swego zwierzchnika i otrzymał za, świadczenie do Funduszu Bezrobocia (robotniczego). Jako członek organizacji naszej, zwrócił się do Związku. W wyniku interwencji związkowej prowadzonej przez miejscowy Inspektorat Pracy kol. W. otrzymał cofnięcie motywów zwolnienia „z powodu zniewagi zwierzchnika" i co za tem idzie — konieczne trzymiesięczne odszkodowanie, a nadto zapłatę za urlop niewykorzystany. Na tem jednak nie koniec. Okazało się oczywiście, że z powodu nieubezpieczenia go przez Dyrekcję w Zakładzie, kol. W. nie ma prawa do zasiłku na wypadek braku pracy. Wówczas Związek zajął się ponownie jego sprawą i odpowiednią interwencją w Zakładzie Ubezpieczeń spowodował zapłatę za niego przez pracodawcę wszystkich składek ubezpieczeniowych nie licząc odpowiednich odsetek karnych etc. W rezultacie kol. W. uzyskał wszystkie prawa do zasiłku na wypadek braku pracy.

Mieliśmy też inny wypadek, którego niepodobna inaczej nazwać, jak świadomem szykanowaniem pracownika za jego przynależność związkową. Jeden z pracowników miejscowego Towarzystwa (jedna z największych instytucyj przemysłu górniczego) został zwolniony. Odmówiono mu jednakże zapłaty za niewykorzystany urlop. Gdy zwrócił się do Związku, a Związek zainterwenjował przez Inspektora Pracy, Dyrekcja tak się oburzyła, że gdy w następstwie pracownik zwrócił się o wydanie zaświadczenia redukcyjnego (wymaganego przez Zakład Ubezpieczeń) oświadczono mu: „Pan się zwracał do Związku po urlop, niechże Panu teraz Związek za świadczenie wyda". Panowie kierownicy wspomnia nej instytucji nie liczyli się, jak widać, ze skutecznością środków prawnych, któremi w takim wypadku dysponuje Związek.

Wskutek zażalenia wniesionego przez wspomnianego kolegę, drogą przewidzianą w rozporządzeniu wykonawczem do dekretu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych oraz w samym dekrecie, zwróciliśmy się do Powiatowej Kasy Chorych o pociągnięcie do odpowiedzialności karnej kierowników i dyrektora Towarzystwa. Kasa Chorych zainterwenjowała, opierając się na naszych wystąpieniach. Rezultat był natychmiastowy. Tego dnia jeszcze zaświadczenie było wydane. Dyrektor skierowując kol. B. do Związku, udzielił mu istotnie najbardziej właściwej i skutecznej rady.

Przytoczyliśmy na tem miejscu kilka tylko spraw najbardziej charakterystycznych. Załatwiamy spraw takich cały szereg. Codziennie w Sekretarjacie Związku naszego mamy kilku członków, którym udzielamy fachowych porad prawnych. W aktach Związku leży kilkanaście spraw, oczekując na ostateczne uruchomienie Sądów Pracy (dotychczas wobec zwłoki, jaka nastąpiła w mianowaniu ławników, Sądy Pracy jeszcze nie są czynne). Codziennie do Sekretarjatu wpływają pisemne zapytania członków z dalej położonych oddziałów, którym udziela się odpowiednich informacyj.

Tak pracuje Związek w dziedzinie obrony interesów poszczególnych członków. Praca to szara i nie dająca głośnych efektów, lecz skuteczna i zapewniająca pracownikom poszanowanie przysługujących im praw.

(d. c. n.)

W. KOŚCIŃSKI.

UMOWY ZBIOROWE I ROZJEMSTWO

w świetle dyskusji w Radzie Ochrony Pracy. (ciąg dalszy) (4)

Oczywiście mowa tu o zachowaniu przedstawicieli organizacyj pracowniczych, albowiem przedstawiciele pracodawców przypuścili gwałtowny szturm do wymienionych postanowień. Pogląd mój co do ważności postanowień wymienionego artykułu przedstawił przedstawiciel pracodawców w Radzie, p. Jastrzębowski, który wyraził się, że postanowienia te są najważniejszemi ze wszystkich zawartych w projekcie ustawy o umowach zbiorowych.

Jednakże ujęcie ustawowego projektu nie zadawala pracodawców. Przedewszystkiem razi ich fakt, że projekt zastrzega, iż umowy zbiorowe nie mogą zmienić poprzednio istniejących korzystniejszych umów indywidualnych między pracownikami i pracodawcami podlegającymi umowie zbiorowej na nowo zawartej. P. Jastrzębowski mianowicie zażądał, aby postanowienie to usunąć i przyznać umowom zbiorowym moc zmieniania umów indywidualnych poprzednio istniejących, nawet gdy ta zmiana przynosi pracownikom pokrzywdzenie. Praktycznie sprawa postawiona była przez przedstawiciela pracodawców zupełnie jasno. Jeżeli natomiast chodzi o teoretyczne uzasadnienie tej koncepcji, to nie wytrzymuje ono krytyki, albowiem zgłoszona do następnego ustępu tego artykułu poprawka opiera się na wręcz przeciwnych założeniach teoretycznych.

Według tego dalszego wniosku przedstawiciela pracodawców wraz z wygaśnięciem umowy zbiorowej pracodawca miałby być zarazem zwolniony od wszelkich postanowień tych umów indywidualnych, które powstały na podstawie wygasłej umowy zbiorowej. Jeżeli porównamy poprzednio podane oświetlenie znaczenia tej części omawianego artykułu projektu dla rzeszy pracowniczej z poprawkami zgłoszonemi przez pracodawców, przekonamy się odrazu, że zmierzają one do wydatnego pogorszenia ustawy o umowach zbiorowych.

Jednakże należy stwierdzić, że wszystkie projekty poprawek przemysłowców, o ile znajdują uzasadnienie w ich światopoglądzie społecznym, o tyle z naszego punktu widzenia są nie do przyjęcia, a nadto nietylko, że nie opierają na uzasadnionych założeniach teoretycznych, lecz wynikają ze dwu wzajemnie sprzecznych i wyłączających się koncepcyj.

Postulat, aby umowa zbiorowa mogła zmienić umowę indywidualną nawet korzystniejszą, aniżeli owa umowa zbiorowa opiera sią bowiem na założeniu, że postanowienia umów zbiorowych stają się integralną częścią umów indywidualnych o pracę. Zresztą pogląd ten jest zgodny z zasadniczem stanowiskiem pracodawców wobec umów zbiorowych a mianowicie z tym poglądem, że umowa zbiorowa jest niejako zbiorem umów indywidualnych. Jednakże druga poprawka zmierzająca do uwolnienia pracodawcy od wszelkich zmian wprowadzonych do warunków pracy zatrudnionych u niego pracowników z chwilą wygaśnięcia umowy zbiorowej opiera się na przyznaniu umowie zbiorowej podstawowego stanowiska w stosunku do umów indywidualnych. Widzimy zatem, że na poparcie swoich poprawek przemysłowcy nie umieli znaleźć dość poważnych argumentów. Jasne jest, że umowy indywidualne w stosunku do umów zbiorowych będą miały byt odrębny.

Ze strony przedstawicieli pracowników w kwestji tej było jednak jak zaznaczyłem, zajęte w Radzie Ochrony Pracy jednolite stanowisko, wyraźnie przeciwstawiające się powyżej wyszczególnionym poprawkom przedstawicieli organizacyj pracodawców.

Projekt stanowi nadto, że uczestnicy umowy zbiorowej, jakoteż poszczególne osoby nią związane winny baczyć, aby umowa wykonywana była całkowicie.

Dalsze artykuły dotyczą innych skutków umów zbiorowych. Przedewszystkiem projekt rozstrzyga wpływ umowy zbiorowej na regulaminy pracy poprzednio istniejące w Zakładach pracy. Stanowi mianowicie, że w zakładach pracy objętych umową zbiorową wszelkie niezgodne z tą umową postanowienia regulaminów pracy, o ile nie są dla pracowników korzystniejsze, mogą być unieważnione przez obwodowego inspektora pracy na wniosek zainteresowanych pracowników lub pracodawców, chyba, że inspektor pracy uzna, że mają one na celu ochronę zdrowia i życia pracowników, lub dobrych obyczajów.

W sprawie tej zaznaczyło się odrazu sprzeczne stanowisko przedstawicieli pracodawców i pracowników. O ile bowiem ze strony pracowniczej słusznie żądano, aby postanowieniom tym nadać charakter kategoryczny, t. j. aby inspektor pracy, nie czekając wniosku którejkolwiek strony, obowiązany był unieważnić postanowienia regulaminów niezgodnych z umowami zbiorowemi, a nie dających większych korzyści pracownikom, względnie nie mających na celu ochrony życia i zdrowia pracowników to natomiast pracodawcy żądali, aby artykuł ten całkowicie skreślić, powołując się na tę okoliczność, że zatwierdzanie regulaminów jest objęte ustawą o umowie o pracę i że regulamin może być unieważniony jedynie w razie jego sprzeczności z ustawą, a nie z umową. Jednakże stanowisko to wydaje mi się nieuzasadnione, ponieważ, jak to już poprzednio zaznaczyłem, w świetle poglądów organizacyj pracowniczych umowa zbiorowa jest niejako wewnętrzną konstytucją przedsiębiorstwa i z tego względu może zmieniać akty o takim samym charakterze, a wszak regulamin pracy jest właśnie takim samym aktem, jednakże z tą różnicą, że przy wydawaniu go przez pracodawcę pracownicy pozbawieni są wszelkiego niemal wpływu. Dlatego też nader częste będą wypadki, kiedy pracownicy przez umowę zbiorową będą osiągali zmiany niewygodnych dla siebie postanowień regulaminów. Z tych więc względów przepis omawiany jest potrzebny, a wniosek o nadanie postanowieniu charakteru obligatoryjnego, miast dotychczasowego fakultatywnego uzasadniony.

Obszerną, a zdaniem mojem niezbyt potrzebną dyskusję wywołał artykuł następny, który przewiduje, że w razie, gdy pracodawca jest w stosunku do tych samych pracowników związany dwiema lub kilkoma umowami zbiorowemi, znajdzie zastosowanie umowa najkorzystniejsza, a więc postanowienia tej tylko umowy staną się integralnemi częściami umów indywidualnych poszczególnych pracowników.

W sprawie tej jednakowe stanowisko zajęli przedstawiciele pracodawców, jak i robotników, a mianowicie żądali skreślenia całego artykułu, jako wprowadzającego zamęt do stosunków umownych, a nadto sprzecznego rzekomo z samem założeniem umowy zbiorowej.

Sądzę, że cała ta dyskusja oparta była na nieporozumieniu. Istnieją bowiem wypadki, że może istnieć równocześnie kilka umów zbiorowych i należy rozstrzygnąć, która z nich jest miarodajna dla regulowania stosunku pracownika do pracodawcy. Wypadki takie zdarzać się będą zawsze, ile razy po zawarciu lokalnej umowy zbiorowej dla danego zakładu pracy, nastąpi zawarcie umowy zbiorowej ogólnej dla danej n. p. gałęzi przemysłu, która również będzie obowiązywała pracodawcę i pracowników tego zakładu. Projektodawcy zupełnie słusznie umieścili zatem wspomniany artykuł w projekcie. Przytem nawet w jego braku nie można inaczej rozumować i w drodze analogji takie same rozwiązanie musianoby przyjąć, skoro poprzednio przyjęto zasadę, że umowa zbiorowa nie może zmieniać umów indywidualnych korzystniejszych, aniżeli jej postanowienia. Jeżeli bowiem postanowienia takie lokalnej umowy zbiorowej stały się, jak to przewidują poprzednie artykuły, integralnemi częściami poszczególnych umów indywidualnych, to nowa, szersza umowa zbiorowa, jeżeli nie daje większych korzyści, nie może wszak zmienić umów indywidualnych, które postanowienia swe opierały na poprzednio zawartej umowie zbiorowej.

(c. d. n.)

SYTUACJA W PRZEMYŚLE WĘGLOWYM.

ANGLJA.

Postępy reorganizacji brytyjskiego przemysłu węglowego.

Jak już nadmienialiśmy, we wrześniu r. ub. rozpoczęte zostały pertraktacje między przedstawicielami stowarzyszeń właścicieli kopalń węgla mające na celu stworzenie jednolitego dla całej Anglji programu w sprawie węglowej.

Pertraktacje te prowadzone były w dalszym ciągu w następnych miesiącach.

Odbyte w dn. 29 listopada i 13 grudnia r. ub. konferencje przyniosły poważny postęp, ponadto w miarę potrzeby będą zwoływane dalsze konferencje.

Dziennik „Times", omawiając rezultaty konferencji z dn. 29 listopada, podkreśla, że w obecnej chwili istotną przeszkodę dla stworzenia ogólnopaństwowego programu stanowi ta okoliczność, że poszczególne okręgi nie stworzyły jeszcze programów rejonowych.

Natomiast dziennik „Daily Telegraph" z dn. 28 listopada r. ub. oświadcza, że główną przeszkodą, jaka pozostała do zwalczenia, jest kwestja różnic, które zachodzą pomiędzy programami przyjętemi w obecnej chwili przez poszczególne okręgi. Każdy rejon węglowy ma swe własne potrzeby i konieczne jest przeprowadzenie pewnych zmian. Być może, iż niechęć do zastosowania jakichkolwiekbądź inowacyj, które mogłyby choćby tylko chwilowo wprowadzić zamieszanie do utartych dotąd systemów pracy, była przyczyną opóźnienia racjonalizacji przemysłu węglowego. Niemniej jednak wskutek nowych urządzeń produkcja skoncentrowała się w przedsiębiorstwach węglowych o największej wydajności i w rzeczywistości stale wzrasta. Ogółem liczba robotników zatrudnionych w przemyśle węglowym przekroczyła 900.000, czego nie notowano od szeregu tygodni, a tygodniowa produkcja węgla dosięga znów 5.000.000 tonn.

Korespondent pisma „South Wales Journal of Commerce" nadmienia w numerze z dnia 30 listopada z r. ub., że przedstawiciele poszczególnych zagłębi węglowych, którzy uczestniczyli w pertraktacjach, byli naogół nawet skłonni przystąpić do zbadania sprawy podjęcia akcji międzynarodowej dla uregulowania kwestji węglowej, lecz ta sprawa nie wejdzie w stadjum realizacji praktycznej tak długo, dokąd Wielka Brytanja nie będzie miała organizacji ogólno-krajowej w całem znaczeniu tego słowa. Organizacja taka musiałaby nadto otrzymać specjalne upoważnienie do prowadzenia pertraktacji na gruncie międzynarodowym.

Dziennik „Times" z dnia 30 listopada r. ub., opublikował list sekretarza ministra finansów, p. Roberta Boothby, w którym tenże pisze: „Sądzimy, że ostatecznego rozwiązania problematu węglowego w Europie należy szukać w międzynarodowem porozumieniu. Niemcy wyrażali niejednokrotnie chęć zawarcia takiego porozumienia, lecz niestety, o ile w Niemczech jeden człowiek może reprezentować cały niemiecki przemysł węglowy to w Anglji niema nikogo, ktoby mógł pertraktować imieniem angielskiego przemysłu węglowego. Gdyby instytucja taka miała być stworzona, należałoby z tego tytułu wyrazić jaknajżywsze zadowolenie.

Jeśliby zaś początkowo takie międzynarodowe pertraktacje spotkało niepowodzenie, to i w tym wypadku potężna ogólnokrajowa organizacja przemysłu węglowego mogłaby prowadzić walkę z kontynentem ze znacznie lepszym skutkiem i bez tylu utrudnień, niż obecnie czyni to mnóstwo zrzeszeń bez żadnego autorytetu i w dodatku wzajemnie ze sobą konkurujących.

Zajmując się jednak kwestją powołania jednolitej i naczelnej organizacji przemysłu węglowego w Anglji, nie wolno jednakże zapominać o niemniej pilnej potrzebie racjonalizacji samego przemysłu węglowego. Dla umożliwienia przeprowadzenia tej racjonalizacji pracownicy wszystkich kategoryj muszą zrozumieć, że w warunkach nowoczesnej produkcji przemysł węglowy, chcąc opłacać swych pracowników w należyty sposób, może za-

trudniać jedynie określoną liczbę pracowników; ze swej strony właściciele kopalń muszą się zgodzić z tem, że ci, którzy stoją na przeszkodzie osiągnięcia należytej wydajności, usuną się, nie żądając nadmiernych odszkodowań. Bezrobocie jest złem, lecz jeszcze złem większem jest bezrobocie częściowe i to zarówno z punktu widzenia socjalnego, jak i gospodarczego. Rzeczą istotną w całem tem zagadnieniu jest reorganizacja przemysłu węglowego na zdrowych podstawach.

Prawo o ośmiogodzinnym dniu pracy i zamierzone ulgi podatkowe oraz transportowe zwiększą zdolność konkurencyjną kopalń angielskich i nadadzą poważniejszy ton wszelkim pertraktacjom międzynarodowym, jakie będą prowadzone. Z chwilą jednak, gdy Państwo odda przemysłowi węglowemu tak potężną broń, będzie miało prawo żądać, aby wszyscy przemysłowcy węglowi uznali potrzebę reorganizacji tego przemysłu i przyjęli wszelkie jej skutki w interesie tych, którzy pozostają — i tych, którzy przyjdą".

Reglamentacja produkcji węgla w Południowej Walji.

Komitet Wykonawczy Stowarzyszenia Południowo Walijskiego do Sprzedaży Węgla (South Wales Coal Marketing Association) wypracował plan reglamentacji produkcji węglowej w Południowej Walji.

Dotychczasowe przepisy dotyczące sprzedaży, które obowiązywały w tem stowarzyszeniu, dotyczyły jedynie cen na podstawie minimalnej taryfy których stosowanie nie było zresztą obowiązkowe. Aczkolwiek metoda ta, biorąc ogólnie, wydała pomyślne rezultaty, Komitet postanowił, że z uwagi na stałą nadprodukcję, była ona więcej korzystna dla jednych kopalń, aniżeli dla innych i że należy uczynić próbę przystosowania produkcji do zapotrzebowania.

Zasadnicze postanowienia nowego programu są następujące:

1) produkcja jest rejestrowana metodycznie na podstawie zapotrzebowania, które ustalone będzie na rok naprzód na podstawie przewidywań;

2) każda kopalnia upoważniona jest do produkowania określonego kontyngentu, stanowiącego część ogólnej produkcji;

3) kopalnie wytwarzające mniej aniżeli przydzielony im kontyngent, otrzymują odszkodowanie aż do 2 szylingów za tonnę;

4) każdy z członków stowarzyszenia ma prawo odstąpić swój kontyngent kwartalnie innemu członkowi — z przyczyn przez siebie uznanych za dostateczne.

Plan ten był oddany pod dyskusję w dn. 4 grudnia 1928 r. Walnego Zgromadzenia Właścicieli Kopalń Węgla Południowej Walji i został zatwierdzony. Ponieważ jednak przedstawiciele Towarzystw Węglowych nie mogli przyjąć na siebie w sposób definitywny, zobowiązań wynikających z tego planu, przeto mają zgłosić ratyfikację imieniem każdego towarzystwa. Dla nadania mocy obowiązującej nowym przepisom z dniem 1.I. 1929 r. było rzeczą konieczną, aby opowiedziały się za nim przedsiębiorstwa reprezentujące co najmniej 85% przeciętnej produkcji węglowej z trzeciego kwartału 1928 r.

P. Oliver Harris, skarbnik i sekretarz działu statystycznego Federacji Górników w oświadczeniu swem opublikowanem w dniu 5 grudnia r. ub. wyraził opinję, że nie da się uniknąć wprowadzenia programu reglamentacji w przemyśle węglowym. Właściciele kopalń winni byli od szeregu lat już poczynić odpowiednie kroki w tym kierunku, zamiast czekać aż kryzys dojdzie do tak groźnych rozmiarów. Jeżeli wszystkie przedsiębiorstwa kopalniane nie uregulują swej produkcji w sposób, któryby spowodował zmniejszenie konkurencji, to ci, którzy zastosują się do planu reglamentacji, poniosą straty. Obecna sytuacja wymaga zastosowania dalszych jeszcze środków, a mianowicie nie wystarcza dla rozwiązania sprawy węglowej osiągnięcie koordynacji jedynie w angielskim przemyśle węglowym. Konieczną rzeczą jest w danym razie, aby nastąpiło porozumienie międzynarodowe.

Urząd Górniczy i sprawa międzynarodowego porozumienia.

Komitet Wykonawczy Angielskiej Federacji Górników zwrócił się w dn. 9 listopada 1928 r. do Urzędu Górniczego przy Ministerstwie Handlu z wnioskiem o zbadanie sytuacji w przemyśle węglowym, podkreślając korzyści reorganizacji przemysłu górniczego opartej na zasadach naukowych. Nadto Federacja domagała się zastosowania odpowiednich środków w celu dostarczenia bezrobotnym górnikom pracy lub też utrzymania.

Urząd Górniczy opublikował w następstwie oficjalne oświadczenie, nadmieniając, że w sprawie koordynacji w krajowym przemyśle górniczym Minister Handlu przekonany jest o skuteczności dotychczasowego programu i sądzi, że Rząd nie powiniem wkraczać w te sprawy, ponadto deklaracja podnosi, iż zawarcie międzynarodowego porozumienia nie jest wskazane, dopóki W. Brytanja nie odzyska mocniejszego stanowiska na zagranicznych rynkach.

Angielscy górnicy, a sprawa uspołecznienia kopalń.

W czasie manifestacji robotniczej, która miała miejsce w dn. 16 grudnia r. ub., p. A. Henderson, członek parlamentu, oświadczył, że nie może być przedsięwzięta jakakolwiek skuteczna akcja reorganizacji stosunków w przemyśle węglowym, dopóki kopalnie pozostają prywatną własnością. Uspołecznienie przemysłu górniczego — oświadczył p. Henderson — będzie pierwszą reformą, jaka winna być przewidziana przy opracowywaniu praktycznego programu, zmierzającego do przekształcenia tej gałęzi przemysłu na instytucję, któraby służyła pożytkowi publicznemu, a była oparta na zasadach najnowszej wiedzy i administrowana w sposób właściwy.

Z chwilą, gdy do władzy przyjdzie rząd robotniczy (z ramienia Labour Party) — obowiązkiem jego będzie przedsięwzięcie w jak najkrótszym czasie realizacji tego programu, albowiem stanowi on podstawową sprawę dla ogólnej polityki Państwa Brytyjskiego.

NIEMCY.

Sytuacja w przemyśle węglowym Zagłębia Ruhr.

Pismo „Deutsche Bergwerkszeitung", z dn. 8 grudnia r. ub., daje rzut oka na skutki wywołane przez zatarg w niemieckim przemyśle metalurgicz-

nym w przemyśle węglowym Zagłębia Ruhr. Wskutek ograniczeń, poczynionych przez szereg kopalń na początku lokautu w przemyśle metalowym, produkcja dzienna zmniejszyła się z 377.000 tonn w październiku, do 361.000 tonn w listopadzie. Jednakże syndykat wykazuje, że ilość sprzedanego węgla w listopadzie wzrosła o 6% w stosunku do październikowej, co tłumaczy wspomniana wyżej „Deutsche Bergwerkszeitung" następującemi względami: 1-o konsumenci zakupują zapasy węgla na zimę zazwyczaj w listopadzie, 2-o znaczna ilość zamówień udzielonych fabrykom w okręgu dotkniętym lokautem odstąpiona została do wykonania przedsiębiorstwom zostającym poza konfliktem — wskutek tego wzrosło też zapotrzebowanie przedsiębiorstw tych na węgiel, 3-o szereg konsumentów poczyniło prawdopodobnie większe zapasy węgla w obawie, aby zatarg w przemyśle metalowym nie objął również Zagłębia Ruhr. Zwiększone w ten sposób zapotrzebowanie pokryte zostało przytem w części również z zapasów węgla na zwałach, które zmniejszyły się z 800,000 tonn (koniec października) na 720.000 tonn (koniec listopada).

Konkurencja zagraniczna nie ustaje i nadal walczy z całą siłą o zdobycie rynku. Istnieją obawy, że polityka subwencyj dla przemysłu węglowego, zastosowana przez Rząd Brytyjski, odbije się niekorzystnie na interesach Zagłębia Ruhr.

Stanowisko Syndykatu Węglowego Zagłębia Ruhr wobec międzynarodowego porozumienia.

W sprawozdaniu Syndykatu Węglowego Zagłębia Ruhr za rok 1927/8, czytamy deklarację w sprawie ewentualnego zawarcia międzynarodowego porozumienia węglowego. Mówi się tam, że już niejednokrotnie wyrażano ze strony niemieckiej chęć przystąpienia do pertraktacyj, któreby miały na celu omówienie zasad takiego porozumienia. Zdaje się jednak, że sytuacja w Anglji nie jest jeszcze pomyślna dla zawarcia porozumienia, albowiem istnieje nadal opozycja w stosunku do takiego rozwiązania sprawy. Przemysł węglowy Zagłębia Ruhr nie mógłby zgodzić się, aby podstawą zawarcia porozumienia była obecna sytuacja, stworzona sztucznie przez system rządowych subwencyj dla angielskiego przemysłu węglowego. Interwencja Rządu Brytyjskiego przekształciła konkurencję prywatną w konkurencję poszczególnych państw.

Syndykat wyraza nadzieję, że Rząd niemiecki znajdzie inne sposoby dla zneutralizowania niepomyślnych skutków stworzonych w Zagłębiu Ruhr taką polityką rządów obcych. Środkami temi według Syndykatu byłoby dalsze obniżenie kosztów transportu, rozbudowa kanału Dortmund—Ems oraz budowa kanału hanzeatyckiego; zwłaszcza ostatnie uważane jest przez przemysł węglowy niemiecki za jedyny sposób, który pozwoli opanować tereny nadmorskie i pobliskie, gdzie konkurencja jest najbardziej dotkliwa.

Znany nam już „South Wales Journal ol Commerce", omawiając powyższe oświadczenie, pisze jednak m. in. „Syndykat Westfalski, widząc źdźbło w oku innych, nie dostrzega we własnem belki, albowiem poważna część niemieckiego przemysłu węglowego jest sztucznie podtrzymywana specjalnemi taryfami kolei żelaznych i innemi specjalnemi warunkami transportu; pozatem wprowadzony został system pozwoleń przywozowych, co właśnie spowodowało, iż w roku bieżącym eksport węgla angielskiego zaledwie przekracza połowę ilości przedwojennej, wreszcie wiadomo, że znaczna część eksportu Syndykatu jest subwencjonowana kosztem rynku wewnętrznego, stawką od 5 do 6 szylingów za tonnę. Nadto ocena polityki węglowej Rządu Brytyjskiego ze strony Syndykatu jest zasadniczo błędna. Ulgi z tego tytułu w przemyśle węglowym Południowej Walji wynoszą bowiem 7 pensów na tonnie węgla eksportowego w stosunku zaś do całości produkcji — 3 pensy na tonnie*)."

BELGJA.

Oświadczenia Króla Belgijskiego.

W czasie uroczystości 65-lecia istnienia Stowarzyszenia Inżynierów Górniczych, która odbyła się w dn. 21 października r. ub. w Mons, Król Belgijski, Albert I, złożył następujące oświadczenie w sprawie kryzysu w przemyśle węglowym: „Głównej gałęzi naszego przemysłu, jak to zresztą dobrze wiadomo, grozi poważne niebezpieczeństwo.

Z trudem bronimy się przeciwko konkurencji zagranicznego węgla w naszym kraju.

Aby mieć szanse powodzenia w tej walce, trzeba wytworzyć porozumienie, a jedną z najbardziej skutecznych form są syndykaty sprzedaży, pozwalają one bowiem na popieranie eksportu i zawieranie umów międzynarodowych".

(Opracowane według „Informations Sociales" organu Międzynarodowego Biura Pracy).

*) 1 szyling = 12 pensów.

USTAWODAWSTWO SPOŁECZNE.

PORADNIK PRAWNY.

Codzienna praktyka nastręcza szereg poważnych wątpliwości w związku ze stosowaniem obowiązujących przepisów prawnych, zwłaszcza dotyczących umowy o pracę pracowników umysłowych. Przyczyną tego jest ogólnikowe ujęcie szeregu kwestyj przez Rozporządzenie o umowie o pracę oraz brak rozporządzenia wykonawczego, któreby wyjaśniło sprawy wątpliwe. Z biegiem czasu oczywiście orzecznictwo sądowe wprowadzi uzupełnienia i wyjaśnienia, jednakże w chwili obecnej w kilka zaledwie miesięcy od weiścia w życie wspomnianej ustawy, brak jest jakiejkolwiek judykatury.

Wszystko to utrudnia organizacjom pracowniczym pieczę nad przestrzeganiem ustawodawstwa, a niesumiennym pracodawcom pozwala dowolnie interpretować przepisy prawa z krzywdą dla pracowników. Z pośród wielu spraw trudniejszych do wyjaśnienia z uwagi na konieczność łącznego traktowania ich z Kodeksem Cywilnym i innemi ustawami, spotkaliśmy ostatnio dwie kwestje prawne

zasadniczego znaczenia dla pracowników i dla zapoznania szerszego ogółu naszych członków z istotnem znaczeniem odnośnych przepisów, omówimy je na tem miejscu w świetle rozważań przeprowadzonych w łonie naszych władz związkowych.

Prawo pracownika dniówkowego do wynagrodzenia za czas choroby.

Kwestja ta wynikła poniekąd ubocznie z okazji następującej. Pracownik umysłowy płatny na dniówki zachorował. Oczywiście pracodawca, zgodnie z dotychczasową praktyką w czasie całej choroby trwającej w danym wypadku ponad miesiąc nie wypłacał mu wynagrodzenia. Ponieważ wymieniony pracownik ubezpieczony był w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, powstała kwestja, w której kategorji ubezpieczyć wspomnianego pracownika za miesiąc, w którym on chorował i w jaki sposób potrącić składkę ubezpieczeniową, skoro pracownik ten nie pobierał w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia. Po wielu trudnościach Krakowski Oddział Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych we Lwowie wyjaśnił, że ze względu na to, iż pracownik ten nie pobierał żadnego wynagrodzenia w czasie trwania choroby, należy ubezpieczyć go w kategorji najniższej (A — do 60 zł.) i w związku z odnośnym przepisem ustawy pracodawca ponosi całą składkę ubezpieczeniową. Zdawałoby się, że już wszystko jest w porządku. Istnieje bowiem w ustawie emerytalnej przepis, na mocy którego wszyscy pracownicy, zarabiający poniżej 60 zł. miesięcznie, albo nie pobierający żadnego wogóle wynagrodzenia, winni być do ubezpieczenia zaliczeni do kategorji A, a dalszy przepis określa, że za pracownika ubezpieczonego w tej najniższej kategorji całą składkę opłaca pracodawca.

Jednakże z chwilą, gdy sprawa ta przyszła pod obrady naszych ciał związkowych, zwrócono uwagę na fakt, że po pierwsze tego rodzaju rozwiązanie sprawy jest nieco jednostronne, albowiem ujmuje sprawę jedynie z punktu widzenia dekretu o ubezpieczeniach, nie biorąc pod uwagę ustaw pozostających w związku z tą sprawą, a nadto, że jest w rezultacie dla pracownika krzywdzące, ponieważ z uwagi na to, iż pod koniec ubezpieczenia wszelkie świadczenia obliczane są od podstawy wymiaru, która jest średnią arytmetyczną wszystkich klas, w których ubezpieczony opłacał składki w czasie swego zatrudnienia, zaliczanie tego pracownika do najniższej klasy w ciągu choroby powoduje obniżenie ostatecznej jego renty, czy też odprawy.

Postanowiono zatem zbadać sprawę tę bardziej ogólnie i przystąpić przedewszystkiem do rozpoznania zasadniczej okoliczności, w sprawie tej decydującej, a mianowicie, czy pracownik umysłowy płatny dziennie, ma prawo do wynagrodzenia w czasie trwania choroby, czy też innej niezawinionej przeszkody w stawieniu się do pracy. Oczywiście dekret o ubezpieczeniu pracowników umysłowych nie mógł dać odpowiedzi na tę sprawę, albowiem mówi on jedynie o wynagrodzeniu z okazji ustalenia wysokości wynagrodzenia, które służy za podstawę zakwalifikowania danego pracownika do określonej klasy ubezpieczeniowej, wspominając, że przy systemie płacy dziennej za wynagrodzenie miesięczne należy przyjąć 25 krotne wynagrodzenie dzienne. Sprawę tę jednakże reguluje dekret o umowie pracowników umysłowych w art. 19. Artykuł ten brzmi następująco: (w streszczeniu) „W razie niemożności pełnienia przez pracownika obowiązków wskutek choroby, lub nieszczęśliwego wypadku, jeżeli one nie zostały wywołane rozmyślnie, wskutek powołania go do ćwiczeń wojskowych rezerwy, lub do pełnienia obowiązków sądziego przysięgłego albo ławnika Sądu Pracy .... pracownik zachowuje przez okres trzechmiesięczny prawo do wynagrodzenia w całości".

Art. ten należy rozpatrywać w związku z art. 1 i 2 wspomnianego rozporządzenia. Mianowicie art 1 głosi: „wszelkie postanowienia umów indywidualnych, regulujące stosunek pracy mniej korzystnie dla pracowników umysłowych, aniżeli to czyni rozporządzenie niniejsze, są nieważne, a w miejsce ich obowiązują właściwe postanowienia rozporządzenia niniejszego" Art. 2 zaś zawiera wyliczenie tych kategoryj pracowników, które rozporządzenie zalicza do umysłowych.

Podstawą do zakwalifikowania danego pracownika do kategorji umysłowych, jest w świetle postanowień wymienionego wyżej art. 2 **jedynie rodzaj wykonywanej pracy.** A więc nie tytuł, **ani też sposób wypłaty czy obliczania wynagrodzenia** (miesięczne, tygodniowe, dniówkowe etc.) decyduje o zaliczeniu danego pracownika do grupy umysłowych, względnie fizycznych, lecz tylko charakter spełnianej przezeń funkcji.

Skoro zatem rozporządzenie wszystkich pracowników umysłowych traktuje jednakowo, bez względu na to, jak obliczane jest ich wynagrodzenie, skoro w art. 1 stwierdza, że wszelkie umowy sprzeczne z dekretem są nieważne, skoro pracownik umysłowy zachowuje prawo do **całkowitego** wynagrodzenia w okresie 3 miesięcy w czasie niezawinionej nieobecności, skoro wreszcie w art. 21 dekretu, który mówi o tem, w jakich wypadkach i z jakich tytułów wolno pracodawcy dokonywać potrącej z uposażeń pracownika umysłowego — brak jest wzmianki o uprawnieniu pracodawcy do dokonywania potrąceń pracownikom dniówkowym zarobku za opuszczone z wymienionych w art. 19 przyczyn dni robocze, jedyny wniosek, jaki nasuwa się w tych warunkach jest ten, że **pracownicy umysłowi nawet płatni dniówkowo winni mieć płacone przez pracodawcę wynagrodzenie za dni robocze opuszczone z powodu choroby, lub internowania przez władzę sanitarną, powołania na ćwiczenia wojskowe rezerwy oraz do pełnienia obowiązków sędziów przysięgłych lub ławników Sądów Pracy.** Przytem oczywiście pracodawca może, na podstawie art. 19, ust. 2 potrącać to, co pracownik otrzyma w czasie tym z Kasy Chorych, z kasy wojskowej lub sądowej.

Niewątpliwe pogląd ten wywoła wielką burzę wśród pracodawców — niemniej jednak jest on jedyną konkluzją, jaką można wysnuć z logicznej interpretacji Rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych.

Oczywiście, pogląd ten nie został jeszcze stwierdzony żadnym wyrokiem sądowym — jest to opinja naszych władz związkowych, lecz Zarząd dołoży wszelkich starań, by przy najbliższej okazji doprowadzić do orzeczenia Sądu Najwyższego.

Czy i kiedy może pracodawca potrącać z uposażenia pracownika zasiłki pobierane w czasie choroby z Kasy Chorych.

W związku z tym samym art. 19 Rozporządzenia, powstaje druga kwestja odnośnie do uprawnienia pracodawcy do potrącenia choremu pracownikowi z uposażenia sum równych zasiłkom pieniężnym, otrzymanym w gotówce z Kasy Chorych. Jak wiadomo, ustęp 2 tego artykułu przyznaje pracodawcy w wypadku, gdy pracownik, nie mogąc się stawić z niezależnych od siebie przyczyn do pracy (choroba, nieszczęśliwy wypadek, powołanie na ćwiczenia wojskowe rezerwy, do pełnienia obowiązków sędziego przysięgłego lub ławnika Sądu Pracy, lub też internowanie pracownika w domu przez władze sanitarne w razie wykrycia u niego w domu choroby epidemicznej) — prawo do potrącania z wynagrodzenia, które mu winien za cały ten czas wypłacać — sum otrzymanych przez zainteresowanego pracownika od odpowiednich instytucyj (Kasy Chorych, Zakładu Ubezpieczeń od Wypadków, Skarbu Państwa t.j. kasy pułkowej, kasy odnośnego Sądu — lub odnośnej władzy sanitarnej — w zależności od przyczyny, która spowodowała niestawiennictwo pracownika do zajęcia).

Należy rozstrzygnąć obecnie pytanie, czy pracodawca może sumy te potrącać **tylko każdorazowo przy każdej wypłacie i to tak długo, jak długo zainteresowany pracownik pobiera jakiekolwiek sumy od wyżej wyliczonych instytucyj, czy też pracodawca, mimo, iż w czasie uzasadnionej w myśl art. 19 nieobecności pracownika wypłacał mu pełne, t.j. bez tych potrąceń wynagrodzenie, nie zastrzegając sobie, iż płaci zaliczkowo, ma prawo po powrocie pracownika potrącić mu te sumy z jego zarobku w następnych miesiącach, jako też, czy, jeśli mu wypowiada pracę, przyznając zarazem trzymiesięczne odszkodowanie — może sumy te potrącić z tego odszkodowania?**

Sprawa ta jest dość skomplikowana i wymaga bliższego zastanowienia.

W ustępie I, art. 19 wspomina się mianowicie o tem, iż pracownik zachowuje przez okres trzech miesięcy prawo do wynagrodzenia w całości w razie choroby, ustęp II zaś mówi, że pracodawca może w razie choroby z wynagrodzenia pracownika strącać te kwoty, jakie pracownik otrzymał w gotówce z tytułu ubezpieczenia prawno-publicznego.

Z treści wyżej wymienionego art. wynika jasno, że potrącanie to nie następuje samem prawem, lecz pozostawione jest do uznania pracodawcy i oczywiście musi tu być wprowadzone pewne ograniczenie. Mianowicie wprawdzie do uznania pracodawcy pozostawione jest potrącać pracownikowi w razie choroby sumy otrzymywane w gotówce z ubezpieczeń społecznych lub nie, lecz powstanie prawa do dokonywania tego potrącenia zależy od zaistnienia warunków ogólnych dla potrącenia zobowiązań czyli, o ile chodzi o terytorjum b. Królestwa Kongresowego zaistnienia warunków art. 1291, ust. 1 kod. cyw. t. j., że oba zobowiązania, które mają być przedmiotem potrącenia winny, być jednakowo likwidalne i wymagalne t. j. winny być określone sumą pieniężną oraz termin ich uiszczenia winien już nastąpić.

Jeżeli rozważymy głębiej intencję ustawodawcy, jak i drogą interpretacji gramatycznej przez zestawienie słów: „w razie choroby" i „strącać" zbadamy istotną treść art. 19 powołanego wyżej rozporządzenia, to dojdziemy niewątpliwie do wniosku, że prawo wymagalności ze strony pracodawcy zachodzi tylko w czasie trwania choroby pracownika, t.j. tak długo, jak długo otrzymuje pracownik z Kasy Chorych i t. d. jakikolwiek zasiłek gotówkowy i tylko do wysokości otrzymywanego zasiłku. Wskazuje na to użyta częstotliwa forma „strącać te kwoty", a nie jednotliwa „strącić te kwoty", z której wynika, że strącanie owo ma zachodzić perjodycznie w czasie pobierania zasiłku z Kasy Chorych etc. przy każdej wypłacie wynagrodzenia, a nie jednorazowo, powiedzmy w jakiś czas po ustaniu choroby pracownika, oraz użyty tryb oznajmujący, który wskazuje znowu na współczesność potrącania z mocy art. 19 w stosunku do istnienia podstawy warunkującej samo potrącanie, t.j. pobierania przez pracownika odnośnego zasiłku. Z chwilą zaś, gdy pracodawca nie skorzysta w odpowiednim czasie z przysługującego mu prawa strącania w czasie choroby z poborów pracownika kwoty, odpowiadającej pobieranemu przez niego zasiłkowi, odnośne roszczenie pracodawcy utraciło podstawę prawną, a zarazem cechę wymagalności, konieczną do dokonania potrącenia w myśl ogólnych zasad wyłuszczonych w art. 1291 K. C. i nie mogłoby być dokonane nawet wówczas, gdyby pracownik, dalej pracując, pobierał normalne uposażenie.

Intencją prawodawcy było w danym wypadku zagwarantowanie pracownikowi na wypadek choroby co najmniej całkowitego wynagrodzenia, dopuszczając jednakże, z uwagi na wzmożone w czasie choroby wydatki, możność korzystania z dodatkowych świadczeń od pracodawcy, wynikających z niewykorzystania przezeń swego prawa do potracania omawianych sum z wynagrodzenia pracownika. Że tego rodzaju potrącanie nie mogłoby być na przyszłość dokonywane, jako skutkujące wielki uszczerbek dla pracownika, który przystępując do normalnej pracy, miałby nadwyrężony przez potrącenia z czasów choroby cały budżet osobisty, to jest jasne i wynika z całej konstrukcji prawnej art. 19 powołanego rozporządzenia i właśnie intencją ustawodawcy było uchronić pracowników przed tego rodzaju trudnościami.

Gdyby stanąć na innem stanowisku, nasunęłoby się pytanie w następującym wypadku: pracownik choruje przez trzy miesiące i po upływie tego terminu może być zwolniony bez odszkodowania (art. 32, p. B.). Przez czas choroby pracodawca nie wykorzystał prawa do potrącania równowartości zasiłków pobieranych z Kasy Chorych, trzymiesięczne wymówienie, ani odszkodowanie na mocy art. 32 p. B. nie jest w danym wypadku

potrzebne. Z czego pracodawca potrąci sobie wspomnianą równowartość zasiłków i czy samodzielne powództwo wytoczone w tym wypadku z powodu niemożności potrącenia przeciwko pracownikowi znalazłoby jakiekolwiek uzasadnienie prawne? Niewątpliwie nie.

To też ten moment jest do pewnego stopnia kluczem do rozwiązania istotnej myśli powołanego artykułu 19.

Z drugiej strony należy zwrócić uwagę na fakt, że trzymiesięczne odszkodowanie z powodu zwolnienia, w formie wypłaty na rękę gotówki pracownikowi nie jest wynagrodzeniem za pracę, a jest odszkodowaniem t.j. równowartością szkód i strat poniesionych przez pracownika z powodu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Ogólnie prawo cywilne w materji szkód i strat pozostawia stronie powodowej udowodnienie szkód i strat poniesionych wskutek jakiejkolwiek czynności pozwanego, która powodowi przyniosła szkodę. Jednakże są, jak wiadomo, pewne przepisy prawa cywilnego wydane niewątpliwie w celu ograniczenia dowolności i dla wprowadzenia pewnego stałego kryterjum, jako miernika szkód i strat poniesionych przez jedną ze stron umowy. I taki właśnie chakter ma np. art. 1153 K. C. ujmujący ściśle szkody i straty w wypadku wniesienia powództwa o szkody i straty z powodu niezapłacenia w terminie pewnej sumy i ograniczający powodztwo takie do zasądzenia od pozwanego zapłaty odsetek prawem oznaczonych, przyczem wynagrodzenie to należy się wierzycielowi bez potrzeby usprawiedliwienia przezeń jakiegokolwiek uszczerbku. Tego samego rodzaju jest właśnie art. 39 Rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych, nakazujący pracodawcy w razie zwolnienia pracownika bez trzymiesięcznego wypowiedzenia zapłacenie pracownikowi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jest on również apriorystycznem ujęciem przez prawo kwestji szkód i strat z powodu rozwiązania umowy o pracę umysłową, przyczem stronie uprawnionej t. j. pracownikowi odszkodowanie takie należy się również bez potrzeby usprawiedliwienia przezeń jakiegokolwiek uszczerbku.

Na tem stanowisku stoi również Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej, które w okólniku swoim przesłanym do Zakładów Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, Kas Chorych, i t. d. wyraźnie zaznacza, że trzymiesięczne odszkodowanie z powodu zwolnienia z pracy nie stanowi poborów służbowych.

Zatem, skoro odszkodowanie z powodu zwolnienia nie jest wynagrodzeniem za prncę, a ustęp 2, art. 19, wyraźnie mówi, że potrącanie równowartości sum otrzymanych przez pracownika chorego z tytułu ubezpieczeń prawa publicznego może nastąpić tylko z wynagrodzenia i z uwagi na to, że przepis odnośny ustępu 2, art. 19, musi być rozumiany ściśle i niedopuszczalna jest interpretacja rozszerzająca, ponieważ chodzi tutaj o przepis wyjątkowy, stanowiący ograniczenia praw pracownika, potrącenie takie jednorazowe sum pobranych pracownika z Kasy Chorych, jako też w czasie ćwiczeń wojskowych rezerwy, pełnienia obowiązku sędziego przysięgłego lub ławnika Sądu Pracy albo w okresie internowania przez władzę sanitarną—ze Skarbu Państwa nie ma podstawy prawnej i nie może być stosowane.

O uzdrowienie gospodarki w Sosnowieckiej Kasie Chorych.

Sosnowiecka Kasa Chorych nie wyróżniała się niczem lepszem od innych Kas Chorych, które swojem funkcjonowaniem miast przynosić ulgę cierpiącym pracownikom przyczyniały i nadal zresztą przyczyniają ubezpieczonym wiele trudności.

Porządki panujące w Kasie tej od szeregu lat pozbawionej wszelkiej autonomji i pozostającej pod rządami komisarzy od dawna wzbudzały żywe niezadowolenie ubezpieczonych. Tu i ówdzie słychać było protesty, jednakże poszczególne organizacje zawodowe nie podejmowały dotychczas planowej akcji zmierzającej do zmiany tego stanu rzeczy.

Inicjatywa wyszła ze strony naszego Związku. Wprawdzie dotyczyła ona nominalnie jedynie Sosnowieckiej Kasy Chorych, jednakże miała głębsze znaczenie, albowiem była zaczątkiem ogólnej akcji, jaką w najbliższym czasie podejmie Federacja Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych w kierunku scalenia ubezpieczeń społecznych pracowników umysłowych.

Mając na celu poprawę panujących stosunków, które dla ubezpieczonych stały się już nie do zniesienia, Zarząd Związku zorganizował konferencję z przedstawicielem Powiatowej Kasy Chorych w Sosnowcu, p. d-rem K. Ryderem. Konferencja dała bardzo obfity materjał i dała możność Kasie zapoznania się z poglądem najszerszych rzesz pracowników umysłowych na dotychczasowe rezultaty działalności Kasy.

Konferencja trwała przez trzy wieczory, ponieważ nie można było w toku jednego posiedzenia wyczerpać olbrzymiego materjału. W lokalu Związku w Sosnowcu w dniach 12 i 19 grudnia r. ub. oraz w dniu 11 stycznia r. b., zastanawiano się nad niesłychanie trudnym problematem, w jaki sposób naprawić gospodarkę Kasy Chorych tak, by ubezpieczeni byli z niej, już nie w całości, lecz w części choćby zadowoleni.

Chcemy podzielić się z naszymi kolegami, którzy z tych czy innych przyczyn nie mogli uczestniczyć w omawianych konferencjach wrażeniami, jakie stamtąd wynieśliśmy. Stanowią one bowiem nader pouczający materjał i wskazują na jedyną właściwą drogę, która doprowadzić może przez reformę ubezpieczenia na wypadek choroby do poprawy stosunków w tej dziedzinie.

Pierwsze posiedzenie poświęcone było w całości referatowi, który wygłosił Naczelny Inspektor lekarski Kasy, p. Dr. K. Ryder, starając się wykazać wszystkie dodatnie strony działalności Kasy i pożytek, jaki przynosi ona ubezpieczonym.

Mówiąc o niezadowoleniu ubezpieczonych z Kas Chorych, referent wspomniał, że niezadowolenie to wynika w znacznej części z nieuświadomienia mal-

kontentów, którzy nie liczą się z tem, iż ubezpieczenie na wypadek choroby jest ograniczone z ogólnemi zasadami i możliwościami asekuracyjnemi.

I tak cały szereg ubezpieczonych narzeka, że Kasa nie leczy ich aż do wyzdrowienia nie biorą oni jednak pod uwagę, że na to nie pozwala ustawa, ograniczając prawo korzystania z lecznictwa Kasy do 39 tygodni. Inni znów pragnęliby się we wszystkie medykamenty zaopatrywać w Kasie i w ten sposób kompletować swe domowe apteczki. Ze strony tych nieuświadomionych pracowników słyszy się według referenta najwięcej utyskiwań.

Następnie omówił dr. Ryder wszystkie techniczne urządzenia i starał się przedstawić wszystkie usiłowania, jakie Zarząd Kasy przedsięwziął w celu podniesienia lecznictwa. Omawiając drażliwą sprawę lekarstw, stwierdził, że w celu uniknięcia nawału rozmaitych modnych środków w aptekach kasowych, które prędko wychodzą z użycia i potem leżą bezużytecznie został wydany lekospis przy udziale lekarzy i obejmujący około 1000 leków, które lekarze kasowi mogą zapisywać. Lekospis ten jest stale uzupełniany na żądanie lekarzy.

Omawiając system leczenia, opowiedział się za leczeniem ambulatoryjnem, które daje możność ubezpieczonemu korzystania z usług specjalistów. Wreszcie zaznaczył, że największą plagą Kasy są olbrzymie masy symulantów, którzy zajmują czas lekarzom i nie pozwalają Kasie w należyty sposób obsługiwać rzeczywiście chorych.

W toku następnego posiedzenia zabierali głos poszczególni uczestnicy, przytaczając szereg faktów w jaskrawy sposób ilustrujących niewłaściwą organizację Kasy i usterki tego rodzaju, że nie pozwalają one, zwłaszcza pracownikom umysłowym korzystać w należytej mierze z lecznictwa Kasy. Większość mówców wyraźnie stwierdziła, że pracownicy skazani są na wydawanie poważnych sum na lecznictwo prywatne, mimo, iż są członkami Kasy, ponieważ lekarze kasowi niewłaściwie częstokroć wywiązują się ze swych obowiązków, jak np. przyjmują po 4 — 5 osób w gabinecie, powierzchownie załatwiają pacjentów, zarówno w ambulatorjach, jak i wizytowanych na mieście, Kasa nie wydaje leków, zwłaszcza specyfików, a często nawet są takie zdarzenia, że lekarz, który w prywatnej praktyce zapisuje pewne środki, unika ich zastosowania w praktyce kasowej, wiedząc, że mu na ich ordynowanie nie pozwoli Zarząd Kasy.

Lekarzy jest mało, liczbę ich należy powiększyć wówczas też będą mieli więcej czasu na załatwienie prawdziwych chorych i na odróżnienie symulantów.

W tym sensie przemawiał również kol. W. Grunwald, prezes Związku i Sekretarz Generalny, kol. W. Kościński, którzy pokreślili jeszcze tę okoliczność, że Kasy Chorych opanowane są przez partje polityczne i tam, gdzie mamy Rady z wyboru, pracownicy umysłowi są zawsze w mniejszości, a wszelkie sprawy rozstrzyga się pod kątem widzenia interesów partyjnych.

Trzeci dzień poświęcony był dalszym przemówieniom poszczególnych uczestników, którzy w ostrych słowach krytykowali gospodarkę Kasy, popierając swe wywody jaskrawemi faktami, Słuchając tych przemówień, odnosiło się wrażenie, że dalsze tolerowanie tego rodzaju stanu rzeczy byłoby wprost karygodne. Na zakończenie przemawiał dr. Ryder, udzielając dodatkowych wyjaśnień, jednakże naogół przytaczał znane powszechnie fakty.

Jedynem wrażeniem, jakie nieodparcie narzuca się uczestnikowi omawianej konferencji jest, że pracownicy umysłowi dopóty nie będą mogli korzystać z Kas Chorych, dopóki nie zostanie przeprowadzone wyłączenie Kas tych z ogólnego ubebeieczenia robotniczego i scalenie ubezpieczeń społecznych pracowników umysłowych w sensie przekazania ubezpieczenia chorobowego pracowników umysłowych Zakładom Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, powołanym na mocy dekretu z dnia 24 listopada 1927 r.

Do czasu jednakże ostateczenego uregulowania tej kwestji żądają pracownicy ubezpieczeni w Sosnowieckiej Kasie Chorych, aby umożliwiono im korzystanie z lecznictwa i pomocy Kasy. Uchwalono przeto rezolucję, która żąda zorganizowania dla pracowników umysłowych w Kasie lecznictwa na specjalnych zasadach, uwzględniających warunki pracy tej kategorji pracowników, którzy nie mogą opuszczać całych dni w zajęciu na wyczekiwanie w ambulatorjach. Ponieważ jednak będą one jeszcze przedmiotem obrad specjalnej komisji składającej się z przedstawicieli tak Związku, jak i Kasy, przeto podamy je dopiero po ostatecznem uzgodnieniu. Wreszcie rezolucja domaga się powołania w jaknajkrótszym czasie rady przybocznej przy Komisarzu Kasy Chorych, któraby składała się z przedstawicieli Związków Zawodowych i reprezentowała interesy ubezpieczonych.

Jak dalece skuteczna będzie akcja przedsięwzięta przez Związek przyszłość pokaże. Oczywiście o dalszym losie naszych poczynań, które wzbudziły olbrzymie zainteresowanie rzeszy pracowniczej, zwłaszcza na terenie działalności Powiatowej Kasy Chorych w Sosnowcu, nie omieszkamy naszych czytelników szczegółowo poinformować.

Z ŻYCIA PRACOWNICZEGO.

Sukces Związku przy wyborach do Rady Kasy Chorych w Ostrowie Wlkp.

Oddział Związku naszego w Ostrowie Wlkp., choć daleko leży od centrali, jest mimo to jedną z najlepiej postawionych placówek w naszej organizacji.

Szereg spraw przeprowadzonych przez Zarząd Oddziału w zakresie obrony interesów swych członków — przeważnie pracowników umysłowych Warsztatów Wagonowych w Ostrowie dał rezultaty pomyślne dzięki pomocy udzielonej Oddziałowi przez Zarząd Główny, a w szczególności kilkakrotnej osobistej interwencji przedstawicieli Zarządu Głównego w Ministerstwie Komunikacji. To też jest rzeczą zrozumiałą, że nasza organizacja, jako

sprawnie działający Związek Zawodowy, cieszy się na terenie Ostrowa znacznym autorytetem.

Ostatnio odbyły się w Ostrowie wybory do Rady Kasy Chorych. Dotychczas pracownicy umysłowi mieli w Radzie jednego tylko przedstawiciela, a był nim kol. **Łopata**, wiceprezes Zarządu naszego miejscowego Oddziału.

Do ostatnich wyborów pracownicy umysłowi ruszyli ławą. Pod przewodem naszego Związku i z jego inicjatywy zorganizowano blok wyborczy pracowniczych Związków Zawodowych. Wydano szereg ulotek, afiszy, wniosków, odbyto wiec, na który przybył z ramienia Zarządu Głównego naszego Związku Sekretarz Jeneralny, kol. **W. Kościński** i wygłosił referat o stosunku pracowników umysłowych do Kas Chorych, oraz potrzebie uzdrowienia gospodarki Kas, opanowanych przez partje polityczne i służących partjom, miast chorym pracownikom i robotnikom. W wyniku wyborów lista pracowników umysłowych otrzymała 3 mandaty, a więc powiększyła swój stan posiadania o 200%. Co ważniejsze, kol **Łopata**, czołowy kandydat naszej listy został w następstwie wybrany prezesem Rady Kasy Chorych. Jest to wielkim sukcesem działalności naszych kolegów z Ostrowa, którym i nadal życzyć można jaknajlepszych rezultatów.

M. B.

DZIAŁ INFORMACYJNO-SPRAWOZDAWCZY.

W ubiegłym okresie odbyły się zgromadzenia roczne następujących Oddziałów: w dn. 26 stycznia — Stęporków, w dn. 27 stycznia — Ostrowiec nad Kamienną, Zawiercie i Czechowice, w dn. 10 lutego oddziałów Bory i Olkusz.

Sprawozdania z tych zebrań zamieścimy w najbliższym numerze, po nadesłaniu nam protokółów zebrań przez Oddziały.

Z okazji ślubu
kol. Eugenjusza Potyki z p. Marją Palkówną składają najserdeczniejsze życzenia młodej parze

Członkowie Oddziału Chrzanów
P. Z. Z. P. P. i H. w Sosnowcu.

ś. p.

Franciszek Wolny

członek P. Z. Z. P. P. i H.
Oddziału Sosnowiec, Grupy „kop. Hr. Renard"
zmarł śmiercią tragiczną dnia 24 września 1928 r.
przeżywszy lat 80.

Cześć Jego pamięci!

ś. p.

Gustaw Göttel

członek P. Z. Z. P. P. i H. w Sosnowcu, Oddziału w Jaworznie, zmarł dnia 8 stycznia 1929 r.
przeżywszy lat 53.

Cześć Jego pamięci!

ś. p.

JAN BARTONEC

członek P. Z. Z. P. P. i H. w Sosnowcu, Oddziału w Sierszy, zmarł dnia 14 grudnia 1928 r.,
przeżywszy lat 72.

Związek nasz, a w szczególności Oddział Siersza poniósł ciężką i bolesną stratę. W dniu 14.XII 1928 r. zasnął w Panu jeden z najstarszych członków Związku ś. p. Jan Bartonec, budowniczy Sierszańskich Zakładów Górniczych S. A. w Sierszy. Ubył z naszych szeregów żołnierz cichy i skromny, lecz zawsze karny i posłuszny każdemu wezwaniu władz związkowych. Był on jednym z inicjatorów i założycieli miejscowego Oddziału i przez cały czas należenia do Związku świecił dobrym przykładem i służył zawsze doświadczoną radą. W zmarłym tracimy najzacniejszego Kolegę i jednego z najlepszych związkowców. Zmarł jak żył, cicho i skromnie.

Cześć Jego pamięci!

WALNE ZGROMADZENIE ODDZIAŁU SOSNOWIEC.

W dniu 24 lutego 1929 r., o godzinie 9.30 w pierwszym, a o godz. 10.30 w drugim terminie odbędzie się w lokalu Związku, w Sosnowcu, ulica Warszawska Nr. 22

Walne Zgromadzenie członków Oddziału Sosnowiec
z następującym porządkiem dziennym:

1. Zagajenie i Wybór Prezydjum;
2. Odczytanie i przyjęcie protokółu z ostatniego W. Zgromadzenia Oddziału.
3. Sprawozdanie z działalności Zarządu Oddziału za ubiegły rok;
4. Wybór 10 członków Zarządu Oddziału i 9 zastępców;
5. Wybór delegatów Oddziału na W. Zgromadzenie Delegatów Związku;
6. Uchwalenie poprawek do regulaminu Oddziału;
7. Referat członka Zarządu Głównego;
8. Wolne wnioski i zakończenie obrad.

Obecność na zebraniu wszystkich członków Oddziału jest **obowiązkowa.**

Redaktor: Wiktor Kościński. Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H.
Zakłady Graficzne Nasz Sklep-Urania, Sp. Akc. w Sosnowcu.